

## 知事と県民の意見交換会（北秋田地域振興局）議事要旨

- テーマ：健康寿命日本一への挑戦
- 日時：令和3年9月8日（水）14：00～16：00
- 場所：大館商工会議所
  
- 参加者：A氏（大館商工会議所 専務理事）  
B氏（社会福祉法人秋田県民生協会 常務理事）  
C氏（新東北メタル株式会社 代表取締役社長）  
D氏（株式会社伊徳 執行役員人事部長）  
E氏（東光コンピュータ・サービス株式会社 常務取締役）  
F氏（北陽工業株式会社 取締役副社長）
  
- 佐 竹 敬 久（秋田県知事）  
畠 山 賢 也（北秋田地域振興局長）

### 知事挨拶

当意見交換会は、多様な背景を持つ方々から様々なテーマに係る御意見をいただき、県政に生かすという目的で開催している。今回は、新型コロナウイルス感染症の感染状況を鑑み、本来の対面形式からリモート形式に変更し開催することになった。やりにくさはあると思うが、これからの時代は同形式が打ち合わせの主流の一つになると考えられるので、テストケースと位置づけ開催したい。

先ほどの局長の話にあったとおり、本県の場合は高齢化による労働力不足が課題となっている。人生100年時代において、60歳で第一線を退くのではなく、それ以降の年代の方にも第一線で活躍していただきたい。そのためには、健康であることが重要である。

今後の県政においては、若者の地元定着に向け、賃金水準の向上やカーボンニュートラへの挑戦、デジタル化の推進をキーワードとしている。いずれも、今回のテーマの健康と関連があるので、各企業の取組等をお伺いし、今後に役立てたい。

最後に、本県の新型コロナウイルスの感染者については、人口当たりの感染者数が全国で一番少ないものの、毎日10名単位で出ており、油断できない状況が続いている。コロナ禍において、様々な面での活動の制約があるが、それを乗り越えるためには、若い方をはじめとしたワクチン接種を推進していくことが重要と考えているので、皆様方の協力をお願いしたい。

本日は、皆様からの忌憚のない御意見をお伺いしたい。

### 実践発表

- ・大館商工会議所 専務理事 A氏  
「健康寿命日本一実践発表」
  
- ・東光コンピュータ・サービス株式会社 常務取締役 B氏  
「健康経営への取組について」

（Ａ氏）

大館商工会議所は、地域の総合サポーターとして、地域づくり、企業づくり、人づくりを三本の柱として、重点的に取り組んでおり、徹底的な現場主義をモットーに、地域活性化の拠点となるべく、様々な活動を実践している。

健康経営に係る取組は、２０１８年４月にアクサ生命との健康経営を推進する連携協定締結を契機に、当会議所職員に向けた取組と会員事業所への啓蒙が開始され、今年３月４日に国版の健康経営優良法人認定書が交付された。認定要件は資料のとおりであり、申請の際にはアクサ生命の健康アドバイザーによる全面的な支援があった。

次に、当会議所の取組について、御紹介する。

一つ目は健康宣言。二つ目は毎年達成している健康診断受診率１００％に向けた取組。これらに伴い、人間ドック受診者には費用の２分の１を助成している。三つ目は、健診結果の活用ということで、要精検者に対し、病院での再検査指導を実施しており、検査費用の２分の１は助成している。四つ目は、職場の健康づくりとして、健康習慣アンケートを実施している。この結果をメールでフィードバックし、行動変容につなげている。

健康習慣アンケート、フィードバックレポートは、アクサ生命保険と連携のもと実施しており、職員の健康習慣の現状を把握し、それぞれの課題や問題を明確にしながら、健康増進につなげている。

これがアンケート結果である。不健康を改善して見込まれる職場の創造性ということで、仕事の満足度、仕事の一体感、家庭満足度、ワークエンゲージメントいわゆる熱意、活力、創造性等についてアンケートしている。

今回の調査結果では、不健康な生活習慣を送っている従業員が７１％であり、特に、運動や心の健康、適正飲酒に関しては、改善の意識が低い従業員が多いという傾向が確認されたため、それらの改善に向けた７つの生活習慣ごとのアクション事例が出された。その内容としては、例えば、飲み物に関しては、社内にある自動販売機のメニューを変更することで甘い飲み物を飲む機会を減らすことや、運動に関しては、階段利用の促進や朝礼でのラジオ体操、ストレッチの実施、適正飲酒に関しては、飲み会で管理職や先輩が率先し、お水をチェイサーとして注文するなどの提案がされている。

また、別の取組として、感染症予防として、手指消毒、マスク着用のルールを設定したほか、受動喫煙対策として、約２年前から敷地内を禁煙としている。その他、運動対策として、午後３時頃にパソコンでＹｏｕＴｕｂｅを見ながら、健康体操などを実施している。

次に、大館市に対して、健康目標の設定、健康診断の実施、健康講座の受講などに対して、ポイントを付与する健康ポイント制度の実施を提案している。この制度は総額１００ポイントにつき、商工会議所が発行する１，０００円分の地域限定商品券「buyおおだて商品券」と交換できる仕組みであり、市民には非常に好評である。

次に、健康経営に関する会員事業所に対する取組についてである。管内では現在７社の認定にとどまっており、これは、「健康経営」という概念についての認知度が低いことや関心度が低いためであり、更なる啓蒙活動を継続していく必要があると感じている。

会員事業所に対する取組は主に三つあり、一つ目が大館市が進める働き盛り世代の健康づくりに積極的に取り組む事業所を応援するための取組「大館市健康づくりチャレンジ事業所」への登録のお願い、二つ目がデジタルマップを活用した史跡巡りなどの「どこでも博物館まち歩きデジタルマップツアー」に関する企画・実施、三つ目は、定期的「健康経営推進セミナー」の開催である。

参考として、大館管内の求人数、学卒就職者数、有効求人倍率の現状について載せてい

る。公共職業安定所から提供のあった資料を分析したもので、平成17年から3年おきのデータとなっている。データを見ると、平成26年に団塊の世代が一斉退職するあたりから、管内の求人者数が増えているが、赤のグラフの学卒者数の就職者数はほぼ横ばいで推移している。有効求人倍率の高止まりについては、団塊の世代の一斉退職に追いついていないことが原因であるが、生徒数が減少する中でのこの結果については、北秋田地域振興局と大館商工会議所、大館雇用開発協会が連携した中高生を対象とした企業説明会等の開催による成果だと思っている。

最後に、健康経営の取組は、労働人口の減少対策になると考えている。具体的な取組は、生産性の向上に向けて、女性、高齢者、障害者、外国人、移住者等の多様な人材を総動員するために、働きやすい環境整備や従業員の健康維持管理が挙げられる。健康関心度が高い企業ほど業績が良くなる傾向もあるため、この概念を会員事業所に情報提供していく必要があると考えている。

#### （局長）

アンケート結果で71%の方が不健康な生活習慣を送っていたということに驚いたが、貴会議所の健康課題が明らかになるなどの成果があり、ターゲットが絞られたいい取組だと思う。他事業などでも同じように特定健診のデータも活用することで、健康課題が明らかになってくると思う。

先ほどのアンケートで不健康な生活習慣を送っていると判明した方の中で、それを自覚して何らかの行動をした方はいたものか。

#### （A氏）

飲酒については、職場での宴会の開催はコロナ禍で自粛していたため、具体的な行動の把握にまではつながっていない。運動についても、本人の意識次第であり、なかなか効果が現れていない。

#### （E氏）

当社は、東光ホールディングスの持ち株会社であり、1984年7月5日に設立され、今年で37周年になる。令和2年度の売上高は26億3,900万円、社員数は73名。男性58名、女性15名。営業拠点としては大館本社のほか、秋田支店、能代営業所など10拠点を運営している。

事業概要としては、自治体を対象としたシステム導入等のほか、自社パッケージの医療機関向けの健康診断システムの販売・保守などを行っている。

最初に、ICT企業の一般的な課題として、長時間労働が多く、食事をとる時間が不規則になったり、睡眠不足になりやすい点や1日中画面に向かって作業するために運動不足になる点、メンタルヘルス不調から精神的ストレスが非常に高まる点などが言われている。

健康経営に係る取組を進めるきっかけとなった出来事として、2016年に秋田県の協会けんぽが主催した講演において、プレゼンティーズムがアブセンティーズムよりも会社全体として生産性を落としているという言葉から気づきを得たことに加えて、当時の健診結果において、異常なしの割合が4%にとどまったことを改善したいという思いがあり、協会けんぽへ健康経営宣言を行った。

次のステップとして、2017年に協会けんぽより、健康経営優良法人への申請を後押しされたことに伴い、課題であった長時間労働の解消に向けた「働き方改革委員会」を設置し、ノー残業デーの設定のほか、運動不足解消のための就業中のバランスボールの使用

等を推進した。また、2018年には、同委員会を中心に、ワークライフバランスの推進を図るため、個人の作業状況が見えるよう、中間業務管理表に予定と実績を記録し、作業の負荷の見える化等を行っている。なお、我が社は、毎年、花見と納涼会、運動会等を行っており、社員の家族や子供たちも参加するような、コミュニケーションの場を設けている。さらに、2019年には徒歩や自転車通勤の促進、近隣の運動施設利用料の会社負担等のほか、2020年には、予防接種の就業時間内実施及び実施場所の提供のほか、本社の屋内全面禁煙等を実施した。

次のステップとして、健康経営の基本方針を示した上で経営トップが「健康宣言」を表明し、それに伴い「自らの健康意識の向上」、「生活習慣病対策」、「メンタルヘルス対策」、「喫煙対策」を四つの重点活動項目と定め、それぞれの取組を行っている。また、コミュニケーションを良好にするため、何かしらの事項で他の社員に助けてもらった際には、感謝の気持ちをありがとうカードに書いて、その人に渡すという制度を設けているほか、地域ボランティアとして祭りやボランティアへの参加なども行っている。

2021年には、健康経営の取組についてSNS等を使い、社外への情報発信を行うほか、健康経営の取組指標の公表等を行った。また、新型コロナウイルス感染症対応として、マスクの配付や毎朝の体温測定を行うほか、年間休日数を2日増やし122日として完全週休二日制としている。なお、2021年度は健康経営優良法人のブライト500にも認定されている。

当社では、健康経営基本方針に掲げているように、社員一人ひとりが最大の財産であり、社員満足度の向上を第一に考えている。福利厚生などが充実し働きやすさが向上することで、社員満足度の向上につながるようなサイクルを基本としている。そのため、社員とその家族を最も大切にするなど、一般的な株主資本主義とは異なる方針を掲げている。

今後は、その先にあるウェルビーイングに取り組みたい。これにより、従業員の健康問題の改善が生産性の向上や業績改善、ひいてはプレゼンティーズム等の改善につながるほか、従業員のエンゲージメントを高めることで仕事にやりがい生まれることを目指している。経済産業省の報告によると健康経営度の高い企業は一般企業よりも離職率が低いと言われている。健康経営優良法人が5.1%、全国平均が11.3%、我が社ではここ数年1%となっている。健康経営の取組が人材不足解消にも寄与していると考えている。

終わりに、先月初めには大館市より健康づくりチャレンジ事業所のプレミアム認定書を授与されたほか、県版健康経営優良法人認定をいただいた。従業員の生活習慣を変えろということは企業の努力だけではなく、本人はもちろん、その家族の協力が不可欠である。今後も従業員の家族の協力を得ながら、進めていきたい。

#### （知事）

二つの事例をお聞きし、本当にすごいなという認識を新たにした次第である。

健康経営については、トップの意識や取り組み方に対する理解が非常に重要である。そういう意味では、事例発表のあった2社のトップの方は、企業あるいは組織の健全化のために努力をしており、本当に頭が下がる思いである。おそらく、県内では、最高レベルの健康経営ではないか。

ただ、先ほどのお話のとおり、健康経営の意味を理解していない企業がまだあるようだ。健康経営によって経営の健全化につながるのだが、経理面の健康経営という意味で捉えている方がいるので、社員の心身の健康が、経営の健全化や発展に結びつくということをどのように説明するか、考えていかなければならない。理解が進んでいない企業が大変多いし、また、自分の企業ではできないと思う経営者も多いので、皆さんのような事例を県内

企業に情報提供していくことによって、企業規模や業種にかかわらず、実行できることが何かしらあると思う。情報提供の仕方については、県としての課題である。

## 参加者自己紹介

### (B氏)

当法人は、北秋田市にあり、障害者施設を主に運営している。

昭和40年から障害者施設を運営しており、56年経過した現在、老人福祉施設や保育園も経営しており、利用定員が1,180人、職員が672名という大きな法人となった。地域の社会に育てられて、協力を得ながら、ここまで歩んできた。職員672名のうち、男性が277名、女性が395名であり、主に調理、看護、介護を担うため、女性が多くなりやすい。

健康経営に取り組んだきっかけは、先ほどから各会社の方々がお話しされているように、職員の健康なくしては、法人の経営が成り立たないと感じているからである。特に福祉施設に関しては、職員の配置基準があり、例えば、利用者の定員が100人の場合30人の職員を配置しなければならないという基準の中で、1人でも欠けると報酬が削られる。また、ある職員が病気で少し長く休むことになると、必ず別のところから人を探して、補充しなければならない。そのようなことから、どうしても職員の健康を守っていかなければならないし、個人でも守っていただきたいと思っていつもやっている。全国健康保険協会秋田支部から平成29年に健康経営宣言へ参加を打診され、その時から取組を始めた。

はじめに、受動喫煙を防止するため、施設内禁煙や分煙について取り組んだ。最初は、施設内に喫煙所を設けていたが、受動喫煙の防止と禁煙にはつながらなかったため、利用者には、健康第一ということで、指導や支援を行い、職員には、理事長が敷地内禁煙の宣言をしたことから、徐々に守る方が増え、利用者、職員ともに禁煙者の増加につながった。今でも喫煙者はいるが、本当に少なくなっている。

健康経営について、他に取り組んでいることは、職員の健康のため、運動を促進し、以前から行っているラジオ体操に加えて、仲間づくりや健康のためにクラブサークル活動を奨励している。今は、軟式野球、駅伝、ゴルフ、釣りの会など11のクラブサークルがあり、総勢319名の活動参加者がいる。社会福祉法人福利厚生センターへ法人として加入していると、クラブの参加者1名につき、毎年1,000円の活動費用の助成があり、それを元に活動している。

### (C氏)

当社は、日立建機グループ100%の子会社である。マイニングと呼ばれる露天掘りのための大型建設機械の鋳鋼部品を製造している。現在従業員は94名である。

日立建機グループとして、安全と健康を守ることを最優先にするという、大きなスローガンを掲げて、各子会社も活動する中で、健康経営優良法人を申請した。最初はあまり力を入れた感じではなく、2019年に申請した際には、認定されなかった。その後、アンケート方式の調査票からできていない部分について自己反省し、2年続けて落ちるのはまずいということで、ターゲットを絞って取り組んだ。そして、2020年と今年は認定をいただいた。

一つ目の取組は、レントゲンバスに来ていただき、健康診断を実施している。健康診断当日に休む方もいるが、その方もフォローし、100%の受診率を実現している。さらに、再検査の受診率100%も目標としており、約半分の方に再検査等の通知が来ている中で、通知を気にしていながら行かない方に対して、管理部門から声かけなどのフォローを行っ

ている。

二つ目は、食生活の改善のための取組として、毎年秋の全国労働衛生週間に、北秋田保健所や北秋田保健センターの職員に来ていただき、イベントを行っている。具体的には、従業員に対して、健康レシピや減塩に関するお話をしていただいた上で、それらのレシピにより事前に調理されたものを試食し、塩分を約半分に抑えているけれども、しっかりと味がついているということを認識してもらっている。今年も10月7日に予定しているところである。

三つ目は、メンタルヘルスチェックをグループ外の民間企業にお願いし、全従業員が実施している。ストレスにより仕事を長期離脱することがないように、従業員のストレスの抱え具合を把握するようにしている。毎年実施することによって、従業員が100名近くいる中で、部署によって、仕事の内容や人間関係など、具体的なストレスの理由に傾向が見えてくるので、対策を講じることができている。

また、昨年から新型コロナウイルスの対応として、入社前と入社後に、従業員は上司に体温測定の結果と健康状態を毎日報告している。昼休みについても、今までは12時から60分だったが、コロナ禍においては、11時30分、12時、12時30分と、30分ずつずらすようにしているほか、午前午後の休憩時間についても時間差をつけて、三密を回避している。

#### （D氏）

当社はスーパーマーケットを展開しており、従業員数は、繁忙期は短期のアルバイトを含めると4,600人ほど、平常月で3,800人ほどいる。

当社では、従業員の健康とともに、その地域のお客様の健康も考えている。

お店では、商品の勉強により、お客様に健康に付随するような食の提案を考えているほか、学校関係では、「5 A DAY」の食の提案ということで、学校と一緒に食の作り方や健康につながる食の勉強に取り組んでいる。現在はコロナ禍で行っていないが、試食コーナーでの健康なレシピの提案を以前は行っており、もう少し感染状況が落ち着いてから再開しようと考えている。

また、従業員には、店舗と本部関係なく野外の受動喫煙対策を行い、店舗の正面では喫煙コーナーを今年4月から全て撤廃し、従業員と社員の受動喫煙防止を推進している。

加えて、従業員は年1回の定期健康診断があり、法律の基準でいくと、週30時間以上の方は全員となっているが、当社の場合は、週20時間で月80時間契約というパートさんが約800人おり、この方々も費用を会社負担で受けることとなっている。

店舗の従業員は基本歩くことが多いため、本部の従業員よりは、健康な状態でいられるとはいえ、健康診断の結果を見ると、店舗によっては7割、少ない店舗でも3割の従業員が病気を持っているので、病気とうまく付き合いながら生活するよう推奨している。

定期健康診断については受診率が基本100%で、再検査は半強制的に受けてもらっており、再検査受診率も100%に近い。人間ドックや生活習慣病に関する検査についても、協会けんぽとタイアップすることで格安で受診できるような形をとっている。さらに、社員のために、5年ほど前から、個別に病院で検査すると一つ7,000～8,000円かかるピロリ菌検査や腫瘍マーカー検査、眼底検査を、一部自己負担は生じるものの定期健康診断と一緒に実施している。腫瘍マーカー検査を実施するようになってから、特に女性は乳がんについて、10人以上が早期発見、早期治療となり、復帰する方も多く、引き続き実施していこうと社長と推進しているところである。

一方で、時代が変化し令和になった中で、平成と昭和の働き世代によって、どうしても

コミュニケーション能力に違いがあるため、その部分を緩和していこうと10年ほど前から幹部社員には社内コーチング制度を取り入れ、部下がモチベーションを維持しながら仕事ができるような仕組みづくりを行っている。現在では、ほとんどの部門の責任者が社内コーチングの技術、話法をマスターできてきたので、次は非正規のパート社員にも今年から定期的にハラスメント研修を取り入れながら心の健康を維持していくことにしている。今年のパート社員のハラスメント研修については、400人ほど終わったところであり、普段使っている何気ない言葉が相手を傷つけていることが分かったというような内容が研修後のレポートで書かれることが多く、少しずつ芽が出始めたと感じている。

新型コロナウイルスについては、従業員が多く、いつどこから感染するか分からないので、必ず出勤時の体温検査結果を記録してもらうほか、何か起きた時のために個人で直近の1週間ほどの行動をメモするように推奨をしている。

次のトライは口内検診であり、今後どのように実施していくのか考えていきたい。

#### （F氏）

当社は、鉄鋼業を行っている。プラント事業として、秋田精錬さんや小坂精錬さんなどで、架台の製作や配管の製作など、取付から搬入まで全てを担っている。社員は、職人、営業、設計、内務を合わせても18名の小さい企業であり、職人さんは、現場や工場内で体を動かしながら働いてもらっているので、当社は現在、営業、設計、内務の体を動かさない社員をターゲットに健康づくりチャレンジに関する取組を行っている。

取組の経緯は、長年当社は人手不足の中で、やはり今いる社員が本当に宝であり、その方々に今後も健康で働き続けてもらいたいという思いでこのようなチャレンジをさせていただくこととした。

取組の内容は、営業、設計、内務の社員は、1日中PC業務を行っている、どうしても職業病とも言われる頭痛や肩こりなどの症状が出て、これは改善しなければいけないということで、社長とともに対策を考えた。まず、大館市の健康づくりチャレンジの担当課で作成している、マスクの付け方、消毒、うがい手洗いに関するポスターを工場内や会社内の壁に貼り付けた結果、今まで手を洗わなかった人が洗うようになったり、消毒しなかった人が消毒するようになったりしたこと、そのような小さなところから取り組むことが良いのではないかと始めたところである。加えて、健康づくりチャレンジ事業所と書いてあるマグネットシートも提供いただき、社用車に貼っている。信号で止まった際、後続車の人に見てもらい、当社もそのようなチャレンジ事業所になっているアピールにもつながっている。

工夫していることとしては、営業、設計、内務の社員の午前、昼、午後の休憩に加えて、お昼休みなどの休み時間ではなく、業務時間中に週2時間歩いたり、ランニングしたり、トレーニングジムに行ったりするなど、好きな運動をやってくれとお願いしている。私と社長は朝にウォーキングすることが多く、強制ではないが、社員にもそのような取組をお願いしている。

また、社員の誕生日に必ずケーキを買って帰り際に渡し、ハッピーバースデーを歌ってお祝いしている。

取り組んで良かったことは、私を含めて社員がウォーキングしている中で、春先に道端を見ると、空き缶などのゴミが散らばっていたので、町内を綺麗にしようと思い、クリーンアップ大作戦を企画した。大館市の環境課や大館市真中公民館の館長さんなどにお話をさせていただいたところ、是非一緒にということで、平日の勤務時間中に社員を2班に分けて朝から町内のクリーンアップを行った。その結果、町内住民の皆さんに喜んでいただ

き、北陽工業の社員は毎日歩いているということが広まって、大変良い結果になった。加えて、北鹿新聞さんに取材に来ていただき、記事にもなり、多くの皆さんにもこの取組を見てもらったので、少しでもごみが減ればと思っている。

#### （局長）

皆さんの発表の内容を聞き、健康経営に大事なことは社員の方々の行動変容であり、それを促すために相当苦勞されていると感じた。また、受動喫煙防止、心の健康、運動、食生活の改善、健診受診率の向上などに関する取組を挙げていた。これらは、現在県民運動として進めている健康寿命日本一に向けた重点項目にも上がっており、今後更に加速していくのではないかとお話を聞きして感じたところである。

### 意見交換

#### （局長）

次に健康経営について取り組んで良かったと感じることに加えて、現在感じている苦勞や課題等について意見交換させていただく。

#### （A氏）

これまで人事異動が非常に少なく、1人の職員が10年ほど同じ職場におり、ジョブローテーションができていなかったため、職員が休暇を取りにくい状況にあった。そこで職員が様々な仕事に対応できるよう、定期的に人事異動を行ったところ、有給休暇の取得向上に結びつくとともに、職員のリフレッシュにつながり、ある程度、年次休暇を取りながらリフレッシュしないと良い仕事もできないということで、効果があったと感じている。

#### （B氏）

昨年、今年はコロナの影響で中止になったが、全国社会福祉軟式野球大会が毎年行われており、開催地が九州から北海道まで毎年移っていくような形式で、5年ほど前に愛知県で開催された際に、当軟式野球部が優勝することができた。それ以降、毎年県北地区の高校野球部員が4、5名ほど入社してきている。人手不足の中、健康増進のために行ってきたことが人手不足の解消につながっており、取り組んで良かったと感じている。

苦勞しているところは、先ほど複数の企業の方が話されていたが、健康診断について、特に血圧や脂質の再検査を必要とする人がなかなか減らず、苦勞しているところであり、今後取り組みたいところでもある。

#### （C氏）

取り組んで良かったことは、健康経営優良法人の認定を受けるため、会社として私を含めた幹部が健康経営に関する認識を持たないと話にならないということで、意識が変わったことである。加えて、日立建機向けの部品を作っていることで、品質やコストのほか、労働災害を発生させないためのPDCAサイクルについてはできているつもりだが、健康面についてはなかなか実例もなく、同じようにサイクルを意識しなければいけないということを気付かされたことは良かった。

苦勞していることは、秋田県は喫煙率が高い方だと思うが、当社はびっくりするくらい高く60%である。私がこちらに来てから3年だが、最初から何とかしなければいけないと思っていたが、60%も吸う人がいるし、部長はみんな吸うので、なかなか話がまとまらない。1人で頑張っても働く意欲がなくなってしまうなどと理由をつけられて、喫煙率



を下げるができないで困っている。

#### （D氏）

当社は健康経営という観点から考えると、会社的に社員の皆さんの健康を考えて色々尽くした結果、助かる命が助かってきているということが大きな要素かなと思っている。また、がんから復帰する人のために、短時間から1～2か月就労して復帰するような環境づくりを行い、周囲の方々の理解も進んできている。

一番苦勞していることは、若い社員のメンタルケアで、コロナになってからメンタルが更に悪化しているように感じている。これまで若い社員が入社した際には、同期同士でご飯を食べに行ったり、いろいろな部分でストレスを発散できていたが、今はそれができない中で、若い社員のメンタルケアをどうするかが課題である。また、社員約20～30人に加えて、パートさんも300人ほど入社する中で、パートさんの精神疾患も増えてきている。精神疾患の理由には、介護によるものも含まれており、どのようにケアしていこうかということで、社員の家族の健康も含めて、メンタルケアのセカンドオピニオンとして24時間の相談サービス機能を作ろうと模索しており、費用面が少し高いこともあるので、今後そのあたりを整理して実現させていきたい。

#### （E氏）

取り組んで良かったことは、健康経営に取り組み始めた2017年の業績は13億で、その後2020年は26億と2倍になった。これはたまたまかもしれないが、1人当たりの利益の推移も2017年は66万から2020年は79万3,000円と大幅にアップした。これは休日を4日も増やしたにも関わらず、利益が上がったということで、時間単位当たりの生産性が高まったことになる。

また、要精検者、要医療者、受診勧奨者には必ず再検査に行くように話している。

問題としては、検診医と臨床医では、検査項目の異常に対する判断が違うことである。検診の場合は、数値検査項目の数値を少し超えただけでも経過観察、多少超えて要精検になる。ところが、臨床医は要精検の段階に達しても病気じゃないと判断し、何も処置なく帰って来るといった場合があった。そのあたりのスムーズな引き継ぎがドクター間でできることが望ましいと思っている。

また、検診時に前年度と今年度の体重差を記録しており、それを全社員トータルで見た場合に、2017年は2016年から44キロ増、2018年は15キロ増、2019年は67キロ減となっており、これだけ下がってきていて良い傾向が現れている。

そのようなことも含めて、最近は離職率の低下にもつながっていることがメリットだと感じている。

#### （F氏）

5月1日から約1か月間、全国の企業対抗のイベントとして、さつきランウォークラリーが開催され、当社も参加した。5人以上の社員が参加し、スマホを持って歩くと歩数が計測されるため、スマホを気にしながら歩いていたほか、仕事でもいつも車で行ってるところを歩いて行ったりした。結果として、歩くことが習慣になったことと仲間意識が強くなったことなどがあり、取り組んで良かったと感じている。これまで、何歩歩いたなどの話をすることもなかったので、みんなで話をしながら明日ももっと歩きたいねなどと話をするようになり、加えて体重の話などもするようになった。結果的には、秋田県では8位、大館市では4位だったが、もし来年開催されるのであれば、3位以内にはなりたい。

苦勞していることは、健康づくりチャレンジに参加できない部署もあるので、いずれは、社員全員に参加してもらえるように工夫していきたい。

（局長）

今挙げていただいた課題の中で、受動喫煙防止を含めた喫煙対策、健診受診率の向上、そして若い社員のためのメンタルヘルスに関する点について伺いたい。

まず受動喫煙対策として、事前に皆さんから回答いただいたアンケートでも、多くの方が受動喫煙だけではなく、更に踏み込んで禁煙について課題があると回答されている。

実際、たばこの煙には、約5,300種類の化学物質と更には約70種類の発癌物質が含まれているため、がんをはじめ、様々な病気のリスクが高くなると言われている。また、厚労省の令和元年国民生活基礎調査結果における本県の喫煙率は、20歳以上で毎日吸う、時々吸う人の割合は全国平均が18.3%に対し20.6%と、全国7番目の高さ、特に男性が33.9%で、全国の4位の高さとなっており、どのように禁煙対策に取り組むかが大きいところである。

大館商工会議所は受動喫煙防止宣言施設に登録しているため、何か禁煙対策について良い事例があれば紹介いただきたい。

（A氏）

私が商工会議所に来たのが8年前で、当時は、階段や廊下に出るとたばこ臭く、ほとんどの男性が吸っていた。これは何とかしなければと思い、最初に取り組んだことが建物内の禁煙である。実際たばこを吸うのに5分～10分ほどかかるわけだが、喫煙者は頻繁に吸うため、その間仕事をしないのはやはりよくないということで禁煙とした。その結果、外に出て吸わなければいけないことを苦痛に感じる人が多く、禁煙する人が出てきた。そして、ある程度時間が経ってから敷地内全面禁煙としたところ、喫煙者はローソンまで吸いに行っていたが、15分ほど時間がかかるのは問題ということで、朝、昼、終業後以外は、吸わないようにということにした。そうしているうちに、今は煙の出るたばこを吸っている人はいない。禁煙した方も2人おり、惰性で吸っているということが分かってきたみたいで、健康増進に役に立っていると思う。

（局長）

県では平成30年10月1日から敷地内禁煙としたほか、福利厚生事業として禁煙助成、あるいは健康教育などに取り組んでいる。その結果、喫煙率は平成29年度に19.7%であったが、令和2年度は15.5%まで減っている。

また、他県の例として、平成27年度の都道府県別の平均寿命について、滋賀県の男性が全国1位、女性が全国4位という結果となっており、その要因の一つに男性の喫煙率の低さがあるようなので、禁煙に向けた取組は重要だと考える。

個別企業の取組に対するお手伝いとして、県では出前講座や専門家の派遣を行っている。出前講座をきっかけにたばこをきっぱりやめられるよう、健康、家族、お金など、禁煙して良かったことを考えるほか、周囲に禁煙宣言をし、禁煙せざるを得ない状況に置くことなどが効果的であると感じている。また、家族などの周囲の人は、たばこ、ライター、灰皿などの喫煙具を処分するほか、吸いたい気持ちを抑えられるような代替物を用意しておくことなどが効果的なサポートと考えられており、そのような内容について出前講座等で情報提供しているため、御活用いただきたい。

（局長）

次に、再検査も含めた健診受診率の向上について、新東北メタルさんと伊徳さんでは働きかけを行っているというお話であったが、具体的な取組があれば紹介いただければと思う。

（C氏）

残念ながら明確に言えるものはないが、再検査通知が来ている人を管理部長と担当者と把握・記録しておく。その後、基本的に当事者から再検査に行ったことを報告してもらうことにしているが、1～2か月はあっという間に過ぎてしまうので、あるタイミングで担当者が本人といつ行くのか話し合いを行っている。まだ明確なルール化やシステム化できていないが、人海戦術でやっているところ。

（D氏）

健保協会から、ピロリ菌などの検査項目全ての結果が一覧表として載っている用紙と再検査の用紙を個人だけではなく、私宛てにも提出してもらっている。最初のうちは拒む人もいたが、10年もすると皆さん受け入れてくれるようになり、半強制的に再検査に行くことにつながっている。休まれると、他の人に迷惑がかかるので、個人で健康に気をつけていこうという風土づくりを継続してきた結果だと思っている。

（局長）

新型コロナウイルス感染症の影響について、事前に皆さんにお話を伺ったところ、秋田県民生協会では、特に大きな影響はないけれども、健康診断の体制について工夫している点があるということだったので、紹介いただきたい。

（B氏）

当法人では、高齢者が多く、基礎疾患のある方がほとんどであり、コロナウイルスを外から入れてしまっては大変だという思いで過ごしていた。特に、昨年度の4～5月には、行事や健診を密にならないように行う方法などについて悩んでいた。全従業員670人の健診をやらないという選択はできなかったのも、通常5月に全員の健診を行っているところを、総合保健事業団に協力いただきながら、まずは少人数、なおかつ事業所単位で健診車に回ってもらいながら実施した。

ワクチンに関しても、施設利用者への優先接種に続けて職員も接種することができ、北秋田市でもコロナ対策に向けた体制づくりを考えていただき、とても心強かった。

（局長）

健診受診率については、昨年度は、職域の受診率はあまり下がらず、例年並みの中、市町村の受診率が落ち込んだようである。コロナの影響により、感染症対策に不安を感じていたのではないかという話を聞いている。皆様には、定期健診、がん検診による早期発見のため、社内でも感染症対策の徹底と更には従業員、御家族への受診の呼びかけをお願いしたい。

（局長）

三つ目として、若い社員のメンタルヘルスがある。知事の挨拶にもあったように、若者の定着に力を入れていくということでは、メンタルヘルスは大事な点である。そこで、東

光コンピュータ・サービスと北陽工業における取組について伺いたい。

中学生を対象とした企業博覧会において、若い職員がプレゼンのための資料作りと説明を担当することで、人材育成を図っているという話をEさんから伺った。同じように、メンタルヘルスのための取組として紹介できるものがあれば教えていただきたい。

また、Fさんからは、先ほど紹介いただいた取組を通して、社員をととても大事にされていると感じた。同じように若い社員についても、どのようなサポートをされているのか、教えていただきたい。

#### （E氏）

今回の企業博覧会には、弘大出身の若い社員に説明をお願いした。企業博覧会は、中学生対象の説明であるが、加えて、当社では中学・高校生の職場体験で、毎年十数名受け入れており、その講師も、入社1年目2年目の方々にお願いしている。

新入社員に関しては、はじめは配属先を決めずに、管理本部所属として新入社員の研修を行った上で、各部署で3か月ずつ勤務してもらう。SE職、営業職、営業サポート職など、様々な職種を経験しながら最終的な配属先は、年度末に決めることとしている。各部署を回ってもらうことで、新入社員の特性や行きたいところ、やりたいことをうまく引き出しながら配属することとしている。

#### （F氏）

他社でも、納涼会やたんぼ会などを開催していると思うが、今の御時世では難しいので、つながりを大切にするために社員の話を聞くように心がけている。社長や私が、毎日社員に「今日、どうだ?」「今日、元気か?」などと声掛けをしている。また、社員から「おはようございます」の挨拶を言われる前に、こちらから声掛けをして、明るい気持ちで1日をスタートできるようにしている。

#### （知事）

私も若い頃は喫煙者だったが、46歳できっぱりやめた。それから1本も吸っていないが、たばこをやめることは難しいと思う。

私の場合は、叔父が肺がんの専門医で、たばこに含まれるタールの影響で黒くなった肺を見せてもらったことがある。その際に大変な恐怖心を持ち、特にたばこの肺がんて亡くなるのは苦しいことだと認識した。そのような恐怖を効果的に情報発信していくことが大切である。

また、社員の健康は、家に帰ってからのこともあるので、家族との関係性も非常に重要だと考える。具体的に、社員の家族に対する情報提供や家族とのつながりを大切にするような取組などを行っている事例はあるのか。

#### （D氏）

社員の心の健康のために、今年度から取り組み始めたこととして、コーチング制度の一环で、教える時の六つのコツやコミュニケーションを導き出す会話手法などに関するガイドブック冊子をパートさんに配付している。ガイドブックの内容は、業務だけではなく、家族への接し方にも活用できるものとなっており、コミュニケーションにおいては、信頼関係がととても大切な要素であることを伝えている。例えば子どもがテストで80点を取ってきた際には、「あんなに勉強したのに80点しか取れなかったのか」と伝えるか、「お母さんが寝た後もコツコツ頑張っていたから80点につながったんだね、よかったね」と

伝えるか。どちらが子どもたちにとって、将来励みをもって頑張れるのか、会話手法などについて考え、自宅でも実践してみることを推奨している。

（知事）

県でも、小・中学生に健康問題やたばこの害などについて教えることを推進している。お父さんに対して、子どもから、「たばこはやめた方がいい」「お酒はほどほどに」などの話をするのを学校で教えており、家族との連携は効果的だと思っている。

また、ある会社では、社員の健康状況に関する注意内容を手紙で出しており、家族が把握できるようにしている事例もある。今後は、家庭と会社が差し障りのない範囲で情報のやりとりを行うことで、一緒になって健康を守ろうという動きも出てくるのではないかと考えている。

また、コロナウイルスの影響についてお医者さんに伺うと、あまり飲み歩かない影響で肝機能が良くなっている人が増えている一方で、運動不足で血糖値が非常に上がっているという問題もあるようだ。社員の方々にも積極的に歩いたり、適度な運動を推奨いただければと思う。

（局長）

最後に、参加者の皆様から、健康経営に関する今後の意気込みをお聞かせいただきたい。

（A氏）

社員のみならず、市全体が元気になることが一番の目標なので、市民に歩いてもらうためのイベントを企画したい。事例発表で申し上げたが、「どこでも博物館」に関するイベントで、名所名跡に標柱を毎年立てている。名所・史跡を歩いて巡りながら、ポイントラリーを実施することについて考えているところ。

（B氏）

今年度からセントラルキッチンを導入しており、全施設に同じ食事を配送している。1日の食事で摂取する塩分量の目標を8グラムとしているが、セントラルキッチンになってから美味しくないと声を聞くことが多く、それほど今まで塩分をたくさん摂取していたということの表れだと思っている。しかし、1年ほど前から塩分摂取量の抑制を図るために、練習を重ねてきた施設に関しては8グラムでも何の不平不満もなく、既に慣れているので、他の施設の利用者についても時間をかけて慣れることが大切だと感じている。

（局長）

減塩や野菜摂取については、県民運動として力を入れており、福祉環境部や健康づくり地域マスター、更には地域の食生活改善推進員なども頑張っている所以、出前講座等を御活用いただければと思う。

（C氏）

今年の3月に健康経営優良法人に認定していただき、県が推進している取組に対して、一緒に取り組んでいきたいと思っている。個人的な考えとして、具体的には禁煙、減塩、ストレス緩和の三つを挙げる。

当社では、65歳までは働いてもらうことになっているが、本人の希望があれば、今後70歳に延長したいと思っている。65歳を過ぎても毎日出社し、仕事をしていただくこ

とで、まさに健康寿命の延伸につながるのではないかと考えている。

（D氏）

今後の目標は、社員の健康とお客様の健康のために、食の安全と安心を重視していこうと考えている。

また、秋田の人口は、ひょうたん型のような形になっており、高齢者の就労が注目されてくるので、再雇用で70歳まで働けるような環境づくりを研究していかなければいけないと思っている。そのために、最近、労災が増えているので、働き方改革を行いながら、未然に防ぐ対策等について社長と相談しているところである。

（E氏）

今後取り組んでいきたいこととして、健康アプリを更に活用していきたい。アプリには、毎日の体重を記録できるほか、計測された歩数によってポイントが付き、一定ポイントを貯めるとアマゾンのギフト券に交換できるような機能もある。加えて、月1回、社員のモチベーションをチェックできる機能もあるため、十分活用しながら健康経営を進めていきたい。

また、知事も話されたように、生活習慣は家族の協力が必要になる。特に食生活は、家庭の味付けが塩辛い傾向にあれば、改善に向けて家族との連携を取る必要がある。

また、健診においては、個人の有所見数に違いはあるが、会社全体として、その合計数を下げていくことを目標にしていきたい。

（F氏）

社長と私の実体験談になるが、昨年、社長と2人で禁酒した。半年ほど禁酒し、どれくらい肝機能が良くなるのか実証したところ、2人とも肝機能から何もかも全て良くなった。加えて、毎日5～6キロウォーキングしていることを社員に話したところ、社員もウォーキングするようになった。

今後もこのような働きかけを実践していきたいと思っているが、面白味がないと社員も動かないと思う。このコロナ禍の影響で、社員旅行がなくなり、何もイベントがないのは寂しい。そこで、十和田湖の大自然の中を社員みんなでウォークラリーをするようなイベントを行いたいと考えている。

## 知事総括

世界的に健康については、企業の発展や地域の発展、また国の発展につながると言われている。特に、アメリカは健康への対策を前面に打ち出しており、企業の発展や人づくりに生かしている。本県が健康について全面的に追求することによって、日本全体の課題解決にもつながると思う。

大変今日は良いお話を聞いて、参考になったところ。県としても、様々な面で参考にしながら、健康づくり運動を進めていく。（了）